

требует от профессионала не только многих умений и оперативности, но и «информационного интеллекта», включенности в профессиональное сообщество и цеховой солидарности.

УДК 316.722

Ольховиков Константин Михайлович,
доктор философских наук, профессор, ok.mymail@yandex.ru
УрФУ имени первого Президента России Б.Н. Ельцина, г. Екатеринбург;

Ольховикова Светлана Валерьевна,
кандидат философских наук, доцент, svetlanaolkhovikova@yandex.ru
УрФУ имени первого Президента России Б.Н. Ельцина, г. Екатеринбург

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОТИВОРЕЧИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КУЛЬТУРЫ

Аннотация: Публичное обсуждение вопросов внедрения менеджмента в социальном управлении свидетельствует о качественных изменениях среды профессиональной культуры. Актуальный управленческий лексикон специфически репрезентирует вариации противоречий профессиональной культуры.

Ключевые слова: профессионализм, культура, актуальность, противоречие, традиция.

Olkhovikov Konstantin,
Olkhovikova Svetlana V.

ACTUAL CONTRADICTIONS OF PROFESSIONAL CULTURE

Abstract: Public discussions on matters of management application in social managing show some qualitative changes of professional culture environment. Actual vocabulary of managing specifically represents variations of professional culture contradictions.

Keywords: professionalism, culture, actuality, contradiction, tradition.

Непрерывные разговоры о необходимости внедрения менеджмента и бизнес-технологий в социальное управление необратимо изменили институциональную и коммуникативную среду формирования и воспроизводства профессиональной культуры в современной России. Существенно сократился жизненный цикл проективных начинаний и структурных инноваций в управленческой сфере. Идея мобильности управленческой деятельности, равно как и мобильности ее субъектов в ряде отношений отражает общую социокультурную динамику современной цивилизации, путей и особенностей ее самообновления.

Вместе с тем, даже в последовательных социоцентричных трактовках профессиональной культуры, восходящих к Э. Дюркгейму, роль субъективных и личностных оснований чрезвычайно велика. А в антропоцентричных версиях понимания профессиональной культуры, восходящих к М. Веберу, социально-смысловая и ценностная мотивация личности рассматривается в качестве определяющей. Таким образом, любые проблемы управленческого лексикона так или иначе указывают на противоречия профессиональной культуры, становятся своеобразным партнером изменения профессионализма как такового. Разумеется, в знаменателе профессионализма и его трансформаций всегда обнаруживает себя личность профессионала.

У бизнес-лексикона множество сторонников. Они постоянно напоминают о параметрах социальной эффективности управления и преимуществах инновационных трактовок управленческой деятельности, о компетенциях. Но стоит уточнить возникающие при этом неопределенности и риски. На этом основании также формируются новые противоречия профессиональной культуры. Основные сценарии противоречий профессиональной культуры связаны с феноменом культурного «лага», инструментальной спецификой, социотехническими инерциями в динамике социальных технологий, коммуникативным перегрузом и потребительскими ценностями.

Актуальные противоречия профессиональной культуры свидетельствуют о трансформационных перспективах социального управления. Основная опасность актуальных противоречий профессиональной культуры для элементов систем управления связана с межпоколенными провалами и необратимостью утраты социальных механизмов традиции.

Этика менеджмента стала особой темой междисциплинарных исследований в современных обществах. Собственно, все, что относится к этому разделу в бизнес-дисциплинах, оказывается достаточно произвольным набором рецептурных сюжетов, нанизанных на общенаучную логику объяснения профессиональной этики как таковой. Но профессиональная культура как таковая не может исчерпываться рецептурными предписаниями. В более широком смысле, менеджмент является неотъемлемой частью современной цивилизации, а культурные смыслы деятельности менеджера также являются своеобразным функциональным выражением ключевых особенностей современной культуры. Стремясь понять профессиональную культуру менеджера, необходимо уйти от уже ставшей почти стандартной стилистики «этики менеджмента» и исследовать более широкий круг вопросов, связанных с «этико-социологическим» контекстом менеджмента как явления современной культуры. Именно в этом состоит этический смысл профессиональной культуры менеджера.

Основной сложностью такого исследования представляется уже упомянутое обстоятельство своеобразной универсальной рецептурности менеджмента как мышления и деятельности. Актуальные смыслы профессиональной этики менеджера могут быть выражены лишь посредством конкретных ситуативных применений, поведенческих предписаний деловой активности. Подобная этическая составляющая менеджмента универсальна, представлена во всех элементах и на всех этапах формирования профессиональной культуры менеджера как более-менее целостного, осмысленного образования.

Следует также учитывать достаточно прочную связь современного, социально ориентированного менеджмента с ключевыми этическими понятиями. Представление о неэкономической эффективности, составляющее смысловое ядро авангардных управленческих разработок, невозможно вне круга традиционных этических понятий, связанных с обязанностью, оценкой, достоинством. Любая осмысленная формулировка социальной миссии

управления деловой организацией опирается на категории долга, совести, свободы. Специфические регуляторы корпоративной культуры представляют собой по большей части поведенческие («бихевиористские») расшифровки моральной сплоченности группы как развитой формы социальной солидарности.

И все же эта ситуация общей тенденции роста этической составляющей профессиональной культуры менеджера не безоблачна. Остановимся на основных симптомах этой «болезни роста» с точки зрения этико-социологической экспертизы менеджмента и некоторых аспектов обучения менеджменту как профессии.

Менеджмент, как по преимуществу импортное явление, прижившееся в России, тем не менее, уже образовал своеобразные ассоциации с российскими менталитетом, нравами, спонтанностью миропонимания, и даже со своеобразной мифологией доверчивого сознания. Все эти особенности порождают локальное преломление этических задач менеджмента в целом, и это яркий пример стихийного социологического воображения, прирастающего методом проб и ошибок. Такая всеядность неизбежна на уровне повседневного прагматического бытования управленческого мышления, но не имеет перспективы на институциональном уровне воспроизводства.

Очевидно, что типы и подтипы социальной солидарности Э. Дюркгейма имеют статус фреймов, объединяя в своем логическом пространстве эмпирические типологии регуляции и власти по совершенно различным основаниям. Но, поскольку речь идет именно о типологических конструктах, характеризующих динамику социального взаимодействия в деловых организациях, то общая картина вполне отлична от объектных классификаций социальных организаций (А.И. Пригожин) и преследует иную цель. Возможно, более ста лет спустя, кажется наивной вера Э. Дюркгейма в профессиональную культуру и мораль как спасительные средства от социальной аномии, но хаотичность построения корпоративных кодексов в современной России вызывает к поиску общенаучных «точек отсчета», оснований подобной нормотворческой деятельности. Во всяком случае, социологический взгляд на этику менеджмента неизбежно убеждает в необходимости разработки собственных нормативных кодексов, которые не могут быть просто скопированы с чужих, пусть и хороших образцов, не могут быть простым результатом инерции предшествующего опыта социальных отношений и управления. Этико-социологическая экспертиза позволяет вырваться за рамки сложившихся социально-нормативных стереотипов власти, дает деловому сообществу совершенно незаменимый инструмент, позволяющий взглянуть на групповые нормы не только субъективно (пусть даже интересубъективно), но и позитивно, т.е. исходя из их понимания и объяснения в качестве социальных фактов. Прикладные исследования в русле социологии морали способны обрести фундаментальную перспективу именно в этике менеджмента, поскольку последняя остается наименее формализованным компонентом современной управленческой культуры. Относительная насыщенность рынка

труда дипломированными и сертифицированными менеджерами выдвигает условие качества их профессиональной культуры, которое немыслимо вне профессиональной этики, которая требует особого внимания исследователей. Следует учитывать, что общеметодологический базой менеджмента, маркетинга и их производных был и остается прагматизм. Именно в рамках последнего легко сосуществуют такие управленческие парадигмы как бихевиоризм, социально-психологическая, системная, эмпирическая, равно как и разнообразные модели, разрабатываемые на их основе. Вполне сложилась самостоятельная среда бизнес-лексикона, во многом игнорирующая общенаучные словоупотребления задействованных терминов в угоду их прагматической значимости. Критерием истины стал успех, и иная методология бизнеса маловероятна.

Нахождение собственных российских ритмов социальной технологичности, восстановление прав русской языковой и мыслительной традиций не вопреки, а наряду с популярными авторитетами зарубежного менеджмента и маркетинга – единственный шанс аутентичного перевода максимум мировых достижений в российскую реальность.

УДК 371.016:796

Островский Артём Михайлович,

магистр медицинских наук, ассистент, Arti301989@mail.ru

Гомельский государственный медицинский университет, Республика Беларусь, г. Гомель

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ИЗУЧЕНИЮ ПРОБЛЕМЫ ЗДОРОВЬЯ И МОТИВАЦИИ ЗДОРОВОГО ОБРАЗА ЖИЗНИ В ПСИХОЛОГИИ

Аннотация: исследованы теоретико-методологические подходы к изучению проблемы здоровья и мотивации здорового образа жизни в психологии.

Ключевые слова: здоровье, здоровый образ жизни, мотивация.

Ostrovsky Artsiom Mihailovich

THEORETICAL AND METHODOLOGICAL APPROACHES TO THE STUDY OF PROBLEMS OF HEALTH AND MOTIVATION OF A HEALTHY LIFESTYLE IN PSYCHOLOGY

Abstract: The theoretical and methodological approaches to the study of problems of health and motivation of a healthy lifestyle in psychology were investigated.

Keywords: health, healthy lifestyle, motivation.

Здоровый образ жизни – важнейшая составляющая существования современного человека. Он обеспечивает всестороннее развитие творческих способностей, рациональное использование интеллектуальных и физических ресурсов личности в интересах общества и всестороннее удовлетворение человеческих потребностей, основанных на высоконравственной морали.

Важнейшей задачей сохранения и укрепления общественного здоровья является физическое и духовное развитие молодежи, мотивация к здоровому образу жизни. Вместе с тем наука до настоящего времени не дает однозначного ответа на многие вопросы, относящиеся к сущностным характеристикам и